

ABVV

bbtk

~~Ontwerp IPA  
2011-2012~~

**EXPRESSO**

**IEDEREEN  
IN ACTIE!**

Een interprofessioneel akkoord is traditioneel een solidariteitsakkoord dat de grote lijnen uittekent van wat werkgevers en vakbonden voor de komende twee jaar van elkaar mogen verwachten. Wat de werkgevers deze keer echter hebben proberen door te drukken via het ontwerp-IPA 2011-2012 is uitermate antisociaal. Het ABVV heeft het ontwerpakkoord onlangs verworpen met een drie vierde meerderheid. Slechts 43% van het totaal aantal leden van de drie vakbondsorganisaties (ABVV, ACV en ACLVB) keurden het ontwerpakkoord goed. Nu is het tijd voor actie!

Uiteraard waren de dossiers 'arbeiders/bedienden' en 'loonvorming' doorslaggevend in onze beslissing om het voorgestelde IPA af te wijzen, maar ook andere hoofdstukken van de ontwerpakte voldeden evenmin aan onze verwachtingen. De voorgestelde maatregelen neigen veeleer naar achteruitgang dan naar vooruitgang:

- ▶ Het **indexeringsmechanisme** wordt voor 2 jaar aan het infuus gelegd, waarna het volledig zal worden uitgehold. Maar juist door de indexering van de lonen kunnen de werknemers blijven consumeren en kan de economie dus heropleven!
- ▶ De **loonmarge** wordt opgelegd: 0,3% brutoverhoging in 2012, niets in 2011. Dat zijn peanuts in vergelijking met de winsten die meer en meer bedrijven opnieuw boeken.
- ▶ Wat de **harmonisering van de statuten** betreft, is de verbetering voor de arbeiders minimalistisch. De bedienden verliezen er bij. De sociale zekerheid draagt haast integraal de kost van de verbetering. Het wordt voor de werkgevers goedkoper – en dus gemakkelijker – om te ontslaan. Op termijn wordt de economische werkloosheid overal onbegrensd en zonder beperkende criteria ingevoerd.

▶ **Niets** over het interprofessioneel minimumloon.

▶ De **loondiscriminaties** ten aanzien van jongeren blijven bestaan.

▶ **Niets** over de ontwikkeling van de werkgelegenheid of van de opleiding.

De afwijzing van dit ontwerp-IPA is een beslissing met verantwoordelijkheidszin, zowel ten aanzien van de werkende bevolking en de sociale uitkeringstrekkers, jong en oud, over alle sectoren, gewesten en gemeenschappen heen... Iedereen heeft er te veel bij te verliezen!

In deze Expresso willen we een stand van zaken over het dossier opmaken en je tot in detail inlichten over de maatregelen die in het ontwerp-IPA voorzien waren. We geven punt per punt een overzicht van de gevolgen voor u, uw contract, uw rechten en uw welzijn, mochten deze maatregelen uitgevoerd geweest zijn.

## EN NU : ACTIE

Het ontwerp-IPA is verworpen, nu is het tijd voor actie! Het ABVV gaat over tot een grote mobilisatie- en bewustmakingscampagne. In de komende weken zullen er in het hele land verschillende acties worden gevoerd, waaronder een nationale actiedag op 4 maart. De inzet van de acties de komende weken is duidelijk: wij gaan voor sociale vooruitgang en zeggen duidelijk nee aan sociale achteruitgang. Met onze acties maken wij daarom ook al een vuist tegen de aangekondigde begrotingsbesparingen. Het gaat ook om het verdedigen van uw statuut en uw job, zoals we dat altijd al hebben gedaan. We rekenen dan ook op uw deelname! ■



**ERWIN DE DEYN**  
Voorzitter



**MYRIAM DELMÉE**  
Ondervoorzitter

**Samen sterk**

# LOONVORMING

## **JOUW LOON, JOUW DEEL VAN DE KOEK**

Het interprofessioneel akkoord gaat traditioneel ook over de lonen, ook het jouwe. Het ontwerpakkoord voorziet twee magere jaren. Er mag maximaal 0,3% bij komen. Bovendien kan zelfs die minimale stijging er pas in 2012 van af. We maken dit even concreet: op een loon van € 2.500 per maand staat dit voor een stijging van € 7,5 bruto per maand! Ergens eind 2012. En het gaat zelfs verder: in je bedrijf of sector is het volgens het ontwerpakkoord zelfs niet toegestaan om over méér te onderhandelen.

De economische motor slaat nochtans opnieuw aan. De winsten stijgen. De aandeelhouders en het topmanagement zullen de komende twee jaar dus wel langs de kassa passeren. Maar jij, de gewone werknemer, zou nu genoeg moeten nemen met kruimels? De BBTK wil opslag voor de werknemers. Via jouw loon heb je recht om op een eerlijke manier mee te genieten van de stijgende welvaart.

## **DE INDEX, BESCHERMING VAN JE LOON**

Het leven wordt altijd maar duurder. Denk maar aan de kosten om je huis te verwarmen, de prijs van het brood... 'De index' zorgt ervoor dat je loon deze prijsstijgingen (deels) volgt. Op die manier komt er dus af en toe wat extra geld bij elke maand. Toch zijn dat geen echte loonsverhogingen. Je koopt namelijk niets 'extra' met die indexstijgingen. Het laat enkel toe om dezelfde (duurdere) producten te blijven kopen.

De werkgevers willen al lang van dit systeem af. De energiefactuur zal in de prijzen worden doorgerekend, maar onze lonen zullen niet worden aangepast.

Ook al stelt het ontwerp-IPA dat het indexsysteem voor de komende 2 jaar behouden blijft, toch laat het verstaan dat er na 2012 belangrijke wijzigingen zullen worden aangebracht. Er zou in 2011 namelijk een studie komen over het systeem.

Het spreekt voor zich dat de werkgevers deze kans niet zullen laten liggen. In de praktijk zal men het indexeringsmechanisme ontdoen van inhoud, ofwel door bepaalde producten – zoals wat je betaalt voor elektriciteit, gas of stookolie – eruit te halen, ofwel door indexering bij snelle toename van prijsstijgingen uit te stellen.

## **GEEN VERBETERING VAN DE MINIMUMLONEN**

Steeds meer mensen in ons land zijn arm, ook al hebben ze werk. Daarom vindt de BBTK het belangrijk dat de minimumlonen omhoog moeten. Daarvan is geen spoor terug te vinden in het ontwerpakkoord. ■



# ARBEIDER / BEDIENDE

## **ARBEIDERS-BEDIENDEN: DE WERKGEVER WINT ERBIJ**

Het ontwerp interprofessioneel akkoord voorziet ook een stappenplan om de verschillen tussen arbeiders en bedienden weg te werken. Er zijn twee grote fases voorzien, waarvan de eerste loopt tussen 2012 en 2017.

Tijdens de eerste fase is voor sommige arbeiders een bescheiden vooruitgang voorzien wat opzeggingstermijnen betreft... maar daartegenover staat dat alle bedienden inleveren, zelfs indien dat in die eerste fase schijnbaar beperkt blijft. Er blijven ook grote verschillen bestaan. De arbeiders krijgen dus niet waar ze recht op hebben. Een groot deel van de vooruitgang voor de arbeiders moet bovendien door de sociale zekerheid (de belastingbetaler, jij dus) worden betaald.

In de tweede fase, die ergens vanaf 2018 wordt voorzien, is het helemaal duidelijk wie de grote winnaars in dit verhaal zijn: de werkgevers. De visie op ontslag in de toekomst is dat het goedkoper moet worden. En dat gaat ten koste van zowel de overheid als de bedienden. De sociale zekerheid zal namelijk moeten opdraaien voor een deel van de ontslagvergoeding én loopt inkomsten mis doordat een deel van de ontslagvergoedingen in de toekomst belastingvrij en vrij van bijdragen sociale zekerheid wordt. Het weze duidelijk: de opzeggingsvergoedingen voor bedienden in geval van ontslag na 2017 zouden heel wat lager liggen dan wat nu het geval is. En niet alleen voor zogenaamde 'hoge' bedienden (let wel, dat zijn diegenen die méér verdienen dan € 2.200 bruto per maand, dus de grote meerderheid van de bedienden) die hun hogere opzeggingstermijnen volledig zien verdwijnen maar ook voor de zogenaamd 'gewone' bedienden die veel minder zullen hebben dan de huidige 3 maanden per 5 jaar dienst.

En ja, wij begrijpen ook wel dat voor bedienden die nu een arbeidsovereenkomst hebben de huidige regels blijven bestaan. Maar niet als ze van werkgever veranderen!

Er zijn natuurlijk nog andere verschillen tussen arbeiders en bedienden dan de manier waarop de ontslagbescherming in elkaar zit. Op [www.bbtck.org](http://www.bbtck.org) vind je heel wat informatie daarover. We gaan hier wat dieper in op de precieze details van het ontwerp. We starten met de opzeggingsperiodes en -vergoedingen.

## **HET ONTSLAG TIJDENS DE OVERGANGSFASE (2012-2017)**

**De tekst voorziet dat de opzeggings-termijnen van de arbeiders** (uitgaande van CAO 75) over 6 jaar amper 20% hoger zouden liggen voor de nieuwe intreders vanaf 2012. In deze Expresso vind je een tabel terug waarin we een concreet voorbeeld uitwerken. De BBTCK stelt vast dat het allemaal veraf staat van de beoogde verbetering van de opzeggingstermijnen voor de arbeiders. Voor de arbeiders met minder dan 5 jaar dienst betekent de nieuwe regeling zelfs een verslechtering: de nettopremie wordt van € 1.666 verlaagd tot € 1.250. Er is een extra inkomensgarantie, maar de kost daarvan wordt volledig gedragen door de RVA, dus de sociale zekerheid. Voor de werkgever betekent dit geen enkele euro meerkost. Zal dit de werkgevers aanzetten om minder arbeiders te ontslaan? De BBTCK is van mening van niet, eerder integendeel.

**De opzeggingstermijnen van de bedienden die minder verdienen dan € 30.535 per jaar** (€ 2.200 bruto per maand): op het eerste zicht is er een behoud van de huidige 3 maanden per 5 jaar dienst. Maar toch gaat er in de laatste periode 2016-2017 door de overgang van de berekeningswijze van één maand (wat gelijk staat aan 4,33 weken) naar 4 weken eigenlijk al 8% af. Deze aanpassing van de berekeningswijze blijkt de voorbode van de definitieve regeling, uitgedrukt in weken voor iedereen (zie hierna).

**De opzeggingstermijnen van de bedienden die méér verdienen dan € 30.535** (€ 2.200 bruto per maand): deze zogenaamde 'hogere bedienden' omvatten in feite de overgrote meerderheid van de bedienden. Nu hebben ze een opzeggingstermijn van 1 maand per

# ARBEIDER / BEDIENDE

jaar anciënniteit (de zogenaamde 'formule Claeys'). Hier gaat over een periode van 6 jaar (2012-2017) 10% af voor de bedienden die in dienst treden vanaf 2012. Dit leidt uiteindelijk tot het wegvallen van de verschillen tussen hogere en lagere bedienden. De categorie van de zogenaamde hoge bedienden wordt daarom in de definitieve fase volledig afgeschaft. Bovendien kunnen bedienden die in dienst treden vanaf 2012 al tijdens de overgangsfase niet langer over de opzeggingstermijn onderhandelen of daarover naar de arbeidsrechtbank stappen.

## HET DEFINITIEVE ONTSLAGREGIME NA 2017

De timing is nog onduidelijk. De invoering kan snel of minder snel gebeuren (vóór eind 2017 maar veeleer erna) en zou kunnen gespreid worden over meerdere jaren.

Wat wel al duidelijk blijkt uit deze teksten is dat het zal gaan over éénzelfde regime voor alle werknemers. Het eenheidsstatuut wordt dus wel degelijk nu al gepland en ook de inhoud ervan ligt al vast. Alleen de details dienen nog te worden ingevuld.

De tekst voorziet een eenheidsstatuut dat zal bestaan uit 3 delen: een deel bestaande uit een bruto-opzeggingstermijn (tijdens dewelke je nog moet werken), een deel bestaande uit een te betalen nettoloon (de werkgever draagt dus geen bedrijfsvoorheffing en werknemersbijdrage aan RSZ bij). Het derde deel zal een nettopremie ten laste van de RVA zijn, een bedrag dat zal bepaald worden op basis van de huidige crisispremie van € 1.666. De categorie van de zogenaamde 'hogere bedienden' verdwijnt volledig. Het gaat hier, zoals gezegd, om de meerderheid van de bedienden die dus hun specifieke extra bescherming verliezen. De bovenvermelde 3 delen zijn uitgedrukt in weken (i.p.v. maanden) in functie van de jaren anciënniteit. Alle nu bestaande afspraken rond extra ontslagvergoedingen – zoals die in heel wat sectoren bestaan – worden afgeschaft en in rekening gebracht. Dit zowel bij individueel als collectief ontslag. Er is dus ook geen sprake meer van sociale plannen waarover vrij onderhandeld kan worden op basis van krachtsverhoudingen. Een herstructurering wordt zo gedegradieerd tot een perfect te becijferen boekhoudkundige operatie. In de bedrijfshoofdkwartieren kan men de rekenmachines alvast bovenhalen.

Alle bedienden in dienst vóór het einde van 2011 zouden de regeling op basis van de huidige wetgeving behouden. Bij verandering van werkgever vanaf 2012 vallen zij echter onder bovenstaande regeling. Het valt dus te verwachten dat er al gauw weinigen zullen overblijven in het oude stelsel. Vanaf het in voege treden van het definitieve regime zullen hun rechten nog verder onder druk komen te staan.

## UITGEWERKT VOORBEELD

We nemen hier het voorbeeld van een arbeider en een jonge bediende met dezelfde anciënniteit, namelijk drie jaar. Ze verdienen beiden € 2.500 bruto per maand. We nemen voor de berekening een gemiddelde van 1 maand per begonnen jaar anciënniteit voor de bediende. Voor de nieuwe contracten gebeurt de aanwerving op 1 januari 2012.

NIEUWE CONTRACTEN	WAT DE ARBEIDER KRIJGT	WAT DE BEDIENDE KRIJGT	KOSTEN VOOR SOCIALE ZEKERHEID	KOSTEN VOOR DE WERKGEVER
<b>HUIDIG SYSTEEM</b>	5 weken  + huidige crisispremie € 1.666 (2/3 <sup>de</sup> RVA – 1/3 <sup>de</sup> WG)	4 maanden 17,3 weken	► crisispremie arbeiders  ► geen voor bedienden	Opzeg* + crisispremie arbeiders wanneer niet vrijgesteld
<b>VERSCHIL</b>				
<b>FASE 2016-2017</b> (laatste periode overgangsfase)	6 weken (+20%)  + RVA-premie van € 1.250	15,57 weken (-10%)	Crisispremie arbeiders  Arbeiders 1 week later op de werkloosheid  Bedienden 10 en een halve dag eerder op de werkloosheid.	Opzeg*: ► 1 week meer voor arbeiders ► 9 dagen minder voor bedienden

\* de kost bestaat alleen als die wordt uitbetaald

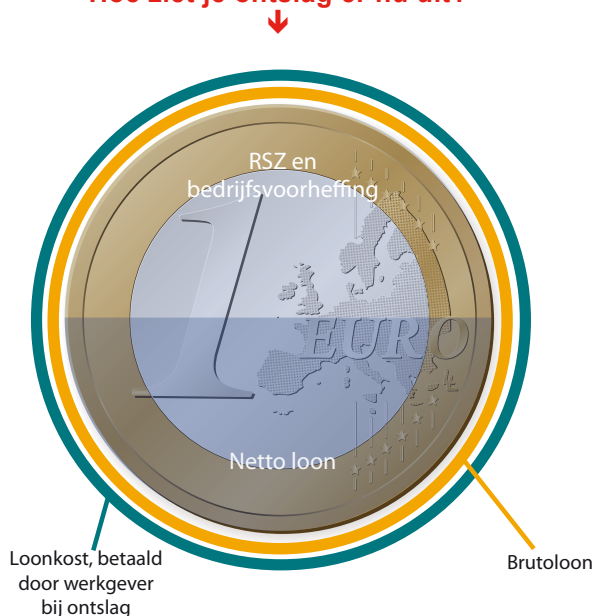
# ARBEIDER / BEDIENDE

## 2018 EN VERDER?

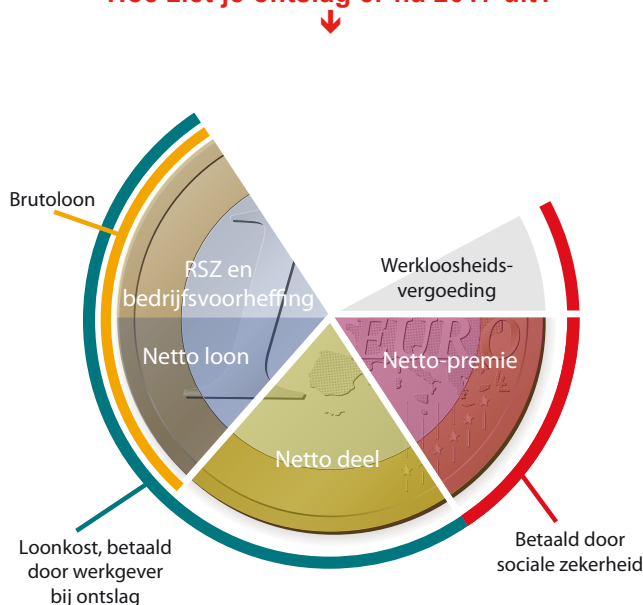
Na 2017 voorziet het ontwerpakkoord dat het ontslagstelsel compleet wordt hervormd. Het zal dan bestaan uit drie stukken. Van belang is vooral dat ontslaan goedkoper wordt voor de werkgever.

Het nieuwe stelsel zal de overheid ook aardig wat geld kosten. Met een kortere opzegperiode valt de werknemer sneller terug op werkloosheid. Opnieuw betaalt de sociale zekerheid.

### Hoe ziet je ontslag er nu uit?



### Hoe ziet je ontslag er na 2017 uit?



Kortom, wat de ontslagregeling betreft krijgen de arbeiders, met dit ontwerpakkoord, niet waar ze recht op hebben. Tijdens de overgangsfase is de verbetering te verwaarlozen en de enige échte verbetering slaat veeleer op een verhoging van de ontslagpremies ten laste van de RVA. Dat wordt dus betaald door de collectiviteit, ofwel de werknemer zelf. Ondertussen wordt een begin gemaakt van de afbouw van het bediendestatuut. De definitieve eenheidsregeling staat ver van wat voor de arbeiders vooropgesteld werd en houdt voor de bedienden een sterke inlevering in, en niet alleen voor de zogenaamd hogere bedienden (categorie waarvoor de extra bescherming volledig wordt afgeschaft) die de meerderheid zijn in deze categorie. Een groot deel van deze eenheidsopzeggingstermijn komt ten laste van de sociale zekerheid.

De tekst voorziet bovendien, op een amper verholde manier, op termijn een eenheidsstatuut waarvan de principes duidelijk in de tekst tot uitdrukking komen. Dit eenheidsstatuut mondt uit in een afbraak van rechten voor de bedienden en geeft aan de arbeiders niet waar ze recht op hebben.

## TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Vanaf 2016 wordt één systeem voor iedereen van toepassing. Het is gebaseerd op het huidige systeem voor de arbeiders. Daarbij wordt een aanvullende minimumvergoeding voorzien van € 5 per dag zoals dat bij de huidige crisismaatregel voor bedienden het geval is. Voor bedienden doven de huidige voorwaarden om tijdelijke werkloosheid te kunnen toepassen (beperkende economische voorwaarden) uit. Dit is een nieuw instrument voor flexibiliteit binnen het

## ARBEIDER / BEDIENDE

bedrijf zonder dat enige garantie in termen van consolidering van de arbeidsbetrekking of enige vorm van tewerkstellingsgarantie wordt geboden! Een bijkomend cadeau voor de werkgevers. De rekening wordt doorgeschoven naar de collectiviteit.

### ANDERE VERSCHILLEN

Er bestaan nog heel wat andere verschillen tussen arbeiders en bedienden. Ook daarover is in het ontwerp-IPA al een en ander voorzien, zoals rond het vakantiegeld of het loon bij ziekte. ■

## WELVAARTS- VASTHEID VAN DE SOCIALE UITKERINGEN

Het thema van de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen is opnieuw in de IPA-onderhandelingen binnengeslopen. Wettelijk gezien had dit punt nochtans tegen uiterlijk 15/9/2010 geregeld moeten zijn. Maar voor de zoveelste keer zijn de werkgevers erin geslaagd om dit dossier aan de interprofessionele onderhandelingen te linken.

### EÉN STAP VOORWAARTS, NOG VELE TE GAAN

Uiteindelijk is het resultaat een verhoging van de minimumbedragen met 2% en van de andere uitkeringen met 0,7%. Een vermeldenswaardige vooruitgang maar nog steeds ver onder het te bereiken doel. ■

## VERLENGING VAN DE BESTAANDE AKKOORDEN

Het ontwerp-IPA voorziet de verlenging van de bestaande akkoorden. Sommige maatregelen worden weliswaar verlengd, maar zonder echte vooruitgang, bijv. op het vlak van opleiding en innovatie. Er lijkt te zijn afgesproken om het brugpensioen op 58 jaar te behouden, maar door te verwijzen naar het generatiepact staat de deur open voor veranderingen. ■



HET ONTWERPAKKOORD IN HET KORT			
	WAT HET ONTWERP-IPA VOORZIET	WAAROM DE BBTK "NEEN" ZEGT	WAT WIJ WILLEN
<b>Welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen</b>  <b>Onvoldoende</b>	<p>De minimumbedragen stijgen met 2% en de andere uitkeringen met 0,7%.</p>	<p>De meest kwetsbare individuen in onze samenleving moeten een fatsoenlijk inkomen hebben: die verhogingen volstaan niet om de levensstandaard op een aanvaardbaar peil te houden.</p>	<p>Échte vooruitgang. En dat voor 2 jaar !</p>
<b>Verlenging van de bestaande akkoorden</b>  <b>Kan beter</b>	<p>Verlenging specifieke regimes.</p> <p>Behoud van het brugpensioen op 58 jaar + evaluatie van het generatiepact.</p> <p>Behoud van de patronale bijdrage voor de opleiding van risicogroepen en financiering van de activering van werklozen.</p>	<p>Brugpensioen is een sociale maatregel, een minder pijnlijke oplossing voor werknemers die het slachtoffer zijn van een herstructurering. Een zogenaamde evaluatie van het generatiepact betekent evenwel dat de werkgevers zullen trachten de voorwaarden voor brugpensioen op 58 jaar op te trekken... Allesbehalve sociaal qua maatregel dus.</p> <p>"Meer inspanningen voor de opleiding van werkzoekenden en werknemers": iedereen is het daarmee eens... Een loutere verlenging is dus onvoldoende. Te meer daar de doelstellingen uit het verleden om 1,9% van de loonmassa in opleiding te investeren nooit behaald werden.</p>	<p>Verlengen en "de inspanningen voortzetten" is één zaak, maar nu is het tijd voor vooruitgang.</p>
<b>Loonvorming</b>  <b>Onvoldoende</b>	<p>De automatische loonindexering wordt behouden maar het systeem moet in 2011 worden geëvalueerd om de volatiliteit te verminderen.</p> <p>Loonsverhogingen:  <b>Maximum</b>            + 0,0% in 2011            + 0,3% in 2012</p>	<p>De indexering is geen "geschenk" van de werkgevers, ze dient om de stijgende levensduurte op te vangen zonder telkens weer te moeten gaan onderhandelen, ze zorgt ervoor dat alle werknemers de economie kunnen blijven ondersteunen. "Al te bruuske inflatiesprongen vermijden", zoals de werkgevers willen (bijv. door de energieproducten uit de berekening te halen of door de indexbewegingen af te vlakken), komt neer op een uitholling van de indexering.</p> <p>Enerzijds is de verhoging zelf miniem, anderzijds beperkt dat principe van maximale loonsverhoging elke mogelijkheid om in de sectoren méér dan 0,3% te onderhandelen.</p>	<p>Er wordt niet geraakt aan de indexering (zelfs na 2012).</p> <p>Verhoging van het interprofessioneel minimumloon.</p> <p>Maatregelen tegen de loondiscriminaties ten aanzien van jongeren.</p> <p>Vrije sector- en bedrijfs-onderhandelingen. Wij kennen de economische realiteit van de sectoren en de bedrijven.</p>
<b>Arbeiders/ bedienden</b>  <b>Onaanvaardbaar</b>	<p>Algemene invoering van tijdelijke werkloosheid voor bedienden.</p> <p>Op termijn worden de opzeggings-termijnen voor een groot deel van de bedienden flink ingekort terwijl die van de arbeiders niet veel langer worden.</p> <p>Ontslaan wordt gemakkelijker voor de werkgevers want de kost van een deel van die opzeggingstermijnen wordt enerzijds toegekend in nettoloon (geen sociale bijdragen) en valt anderzijds ten laste van de RVA (geen sociale zekerheid).</p>	<p>Niet alleen worden de bestaande verworvenheden voor de bedienden door het ontwerp-IPA op de helling gezet, maar evenmin krijgen de arbeiders de verbeteringen waar ze recht op hebben. Het is bovendien de sociale zekerheid (dus de gemeenschap, dus jullie!) die een deel van die maatregelen zal betalen. Zo ziet de sociale zekerheid zijn inkomsten dalen en zijn lasten verhogen, pure waanzin gelet op het al erg kwetsbare evenwicht van het systeem.</p>	<p>Een opwaartse harmonisering van de statuten: méér bescherming voor de arbeiders, niet minder voor de bedienden.</p> <p>Een sterkere, duurzaam gefinancierde federale sociale zekerheid.</p>